MAR142023_01B6203 · EB-3专业人员 · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：24122165 日期：2023年3月14日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-140，外籍工人移民申请（专业人士）

申请人寻求根据第三优先职业工人移民类别，聘用受益人担任营销专员。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(3)(A)(ii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(ii)。该就业类类别允许美国雇主为拥有学士学位的专业人士担保，以获得合法永久居民身份。

德克萨斯服务中心审理主任驳回了表格 I-140，外籍工人移民申请（申请），认定申请人未能履行其举证责任，证明受益人符合所提供职位的资格。此事现因上诉而由本办公室审理。申请人负有以优势证据向美国公民及移民服务局（USCIS）证明资格的责任。该法第291条；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们认定本案发回重审是适当的。

一、法律

作为专业人士移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须向美国劳工部（DOL）申请认证，证明：(1) 没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可胜任所提供职位；以及 (2) 聘用外籍国民担任该职位不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。参见该法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。

其次，雇主必须向USCIS提交经批准的ETA表格9089，永久就业认证申请（劳工证）以及移民签证申请。参见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS确定受益人是否符合经认证职位的要求和所请求的移民签证类别；在此，至少两年的培训或经验，这是8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)所要求的，因为申请人在劳工证上表示，除学士学位外，该职位还需要经验才能胜任。证明资格要求受益人在申请的优先日期时拥有劳工证上指定的所有教育、培训和经验。Christo's, Inc., 26 I&N Dec. at 539（引用 Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160

(Reg'l Comm'r 1977))。根据8 C.F.R. § 204.5(d)，申请的优先日期是DOL接受劳工证申请进行处理的日期。

最后，如果USCIS批准申请，指定的外籍国民可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，可以在美国申请“ 身份调整 ”。参见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、分析

在初始提交后，审理主任发出了证据请求（RFE），部分指出申请人提交的劳工证上所列经验与受益人于2016年12月向美国国务院提交的DS-160表格非移民签证申请（NIV）之间存在不一致信息。差异涉及她是作为营销分析师自雇还是为特定公司（雇主1）工作。审理主任还指出，在比较NIV和劳工证时，同一时间段内的就业日期不一致。审理主任要求申请人以独立和客观的文件证据解决该问题。申请人回应了RFE，并提供了关于雇主1所有者的信函和其他证据，并重述了受益人为该公司工作的日期，但他们没有解决她据称为雇主1工作的日期差异。

在考虑RFE回应后，审理主任得出结论，与受益人先前工作资历有关的不一致信息使申请人是否证明受益人获得了符合该类别资格以及根据劳工证条款符合所提供职位资格所需的经验受到质疑。审理主任认定，申请人未能以优势证据证明受益人在申请的优先日期（2021年3月10日）时完全符合该福利的资格。

如果我们假定劳工证上的信息是准确的，我们会注意到受益人通过为两家雇主工作积累了符合资格的经验，且每个职位单独看来似乎符合申请人所要求的经验类型和数量。根据劳工证K部分，她于2012年10月1日至2016年10月1日在雇主1担任营销经理。随后她于2016年10月1日至至少2021年3月10日（申请人提交劳工证的日期）在第二家公司（雇主2）工作。1 因此，她通过为雇主2工作获得的经验可以推定使她符合申请人所要求的48个月经验。

A. 劳工证要求

所提供营销专员职位的要求载于劳工证H部分（职位机会信息）。相关要求如下：

4. 教育：最低要求水平： 学士
4-B. 专业领域。 市场营销

1 对于每个雇主，劳工证反映受益人每周工作40小时。

5. 该职位是否需要培训？ 否
6. 是否需要所提供职位的经验？ 是
6-A. 所需经验月数。 48个月
7. 是否接受替代专业领域？ 是
7-A. 指定专业领域。 工商管理
是否接受教育和工作经验的替代组合？ 8. 否
9. 是否接受外国教育同等学历？ 是
10. 是否接受替代职业的经验？ 是
替代职业所需经验月数 10-A. 48
10-B. 市场营销或市场营销相关领域
可接受替代职业的职位名称。

根据申请人自身的要求，除了市场营销学士学位（或作为替代专业领域的工商管理）或其外国同等学历外，还要求48个月的市场营销或市场营销相关领域经验。

B. 受益人的资格

首先，我们处理审理主任决定中关于雇主1的问题，然后我们提出他们在驳回决定中未讨论的另一个问题。我们同意审理主任的意见，即申请人未能充分解决受益人为雇主1工作的日期差异。回顾一下，申请人提供了材料说明受益人在相关期间为谁工作，但他们没有试图回答为什么劳工证上她为雇主1工作的日期与NIV上所列就业日期之间存在冲突信息。我们认为这是一个相关问题，因为申请人在劳工证上提交了该就业以及她为雇主1工作的日期，而劳工证要求她在2021年之前过去三年的工作经验。

在上诉中，申请人现在承认在比较NIV和劳工证时关于雇主1的信息存在差异，并表示最好将其解释为起草错误。由于我们因其他原因将此事发回审理主任重审，他们可以评估该解释。然而，我们确实注意到，与雇主1有关的争议经验期间并非满足监管要求所必需，因为劳工证上所列的其他经验也使受益人符合所提供职位的资格，但审理主任没有讨论该方面。因此，当审理主任在发回重审时评估受益人的资格时，他们不妨考虑这一差异的相关性，特别是当与下文讨论的其他不一致主张相结合时，是否可能对申请人剩余的资格主张产生不利影响。

接下来，我们注意到与受益人在雇主2下积累的经验有关的不一致信息，审理主任在其决定中未提出。当受益人于2016年12月提交NIV时，她表示她是自雇。但这与劳工证中的信息以及雇主2的经验信不符。那些来源

反映她至少自2016年10月起为雇主2工作。因此，当她提交NIV并作出不同声明时，她据称已为雇主2工作至少两个月。受益人NIV中的其他信息似乎也与她提供的涵盖同一就业期间的经验信不同。例如，她据称工作的地点。在我们将此事发回重审时，审理主任不妨寻求澄清该问题。

总之，尽管审理主任在其否决决定中提出的不一致信息具有相关性，但在本案中，该信息未必对合格经验的认定具有决定性作用。2 然而，当其他合格经验中出现更多不一致之处时，这可能形成一种模式，有可能对当事人的可信度产生不利影响。由于受益人的全部合格经验现在都受到质疑，我们认为这是适用 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988) 裁决的适当情形，即申请人应当消除记录中的不一致信息，并且可能需要通过不仅仅是简单陈述或宣誓书的方式来实现。相反——由审理主任酌情决定——可能要求通过提交相关的、独立的、客观的文件证据来消除不一致，以揭示哪些事实是真实的。Id.

由于在我们的上诉审查中出现了额外问题，我们将该事项发回重审给审理主任，以基于其否决决定中未涉及的额外依据评估受益人是否有资格担任所提供职位。

命令：审理主任的决定被撤回。该事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

2 更适当的调查本应评估不一致信息，并将其与其他合格经验主张进行比较，以采用总体情况方法。如果审理主任进行了此类分析，他们可能会发现与雇主2相关的不一致之处，从而进行更全面的分析。在此，我们并非暗示官员不能因提交方未能就附属合格经验满足其举证责任而否决案件。相反，该官员应表明他们考虑了所有主张，并应确定不一致信息对当事人资格陈述整体的影响。